

原告 甲○○
被告 台灣瑋信汽車有限公司

法定代理人 Robby Niermann

訴訟代理人 郭彥興
被告 沈澤瑋

共同

訴訟代理人 林柏男律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年6月23日辯論
終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應連帶給付原告新臺幣（下同）5萬元。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告連帶負擔百分之11，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如於假執行程序實施前，以5萬元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、按宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體對為性騷擾事件之被害人，不得報導或記載其姓名或其他足以識別身分之資訊；行政機關及司法機關所公示之文書，亦不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別其身分之資訊，性騷擾防治法第10條第1項本文、第6項分別定有明文。經查，本件原告甲○○主張其為性騷擾事件之被害人，起訴請求被告負損害賠償責任，則依上開規定，本判決對其真實姓名、住居所及其他足資識別身分之資訊，均不予

01 揭露開，合先敘明。

02 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求
03 之基礎事實同一及不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在
04 此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款及第7款分別定有
05 明文。經查，本件原告起訴時原聲明分別請求被告乙○○給
06 付30萬元、被告台灣瑋信汽車有限公司（下稱：被告公司）
07 給付54萬元，並陳明願均供擔保，請准宣告假執行（詳本院
08 卷1第11頁至第19頁）。嗣經原告於本院審理期間數次變更
09 其聲明（詳本院卷2第61頁、第73頁），最終聲明請求被告
10 應連帶給付原告84萬元，並願供擔保請准宣告假執行。核原
11 告上開訴之變更，所據基礎事實同一，並不甚礙被告之防禦
12 及訴訟之終結，於法並無不合，應予准許。

13 貳、實體方面：

14 一、原告主張：

15 (一)、被告公司為汽車廠牌JAGUAR、LAND ROVER在臺灣之授權經銷
16 商，原告自民國112年5月8日起受僱在被告公司竹北展廳擔
17 任汽車銷售顧問，被告乙○○為銷售經理，係原告之直屬主
18 管。原告於到職後，經由同事口中得知被告乙○○多次向多
19 位同事探詢原告之性向，在不確定此一目的情況下，原告感
20 到被冒犯與身心上的不自在與壓力。同事詢問被告乙○○為
21 何想要知道原告性向，被告乙○○稱其要知道原告性向才知
22 道要用甚麼方式對待原告，此舉顯係被告乙○○欲利用其主
23 管之職權達到其想要之目的，已營造冒犯性、敵意性之工作
24 環境而對原告造成侵犯。又於112年7月間某日，同事們在展
25 廳櫃台現場聊天，談及家中成員有誰，原告稱其有兩個姊姊
26 與一個妹妹時，被告乙○○以戲弄的口吻，對原告為「你們
27 家應該都是女兒吧！」此影射性向言語之玩笑，語畢轉身離
28 開，留下尷尬的同事們，頓時讓原告備感受辱。

29 (二)、原告對被告乙○○上開所為，於113年2月6日向被告公司提
30 起職場性騷擾申訴，經被告公司調查後，於同年3月8日由性
31 平調查委員會作成職場性騷擾行為不成立之決議。原告不服

01 該調查結果，於同年3月14日向新竹縣政府提起申訴，經新
02 竹縣政府調查後，認定本件申訴「性騷擾成立」，被告乙○
03 ○所為已構成性別平等工作法第12條第1項第1款規定之性騷
04 擾行為在案，並應依據「瑋信汽車員工工作規則」第四十五
05 條第十二款之規定「在公司內對他人有性侵害或性騷擾行為
06 者」，予被告乙○○記「大過」乙次處分。

07 (三)、又被告公司為被告乙○○之雇主，依性別平等工作法第13條
08 第1項第2款規定，本應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規
09 範，並在工作場所公開揭示，然其於工作場合未為相關之性
10 別平等宣導及公開揭示，亦未積極有效盡力防範相關情事之
11 發生，實有過失之處。況且被告公司高層也曾對原告開過性
12 別玩笑，被告於本件訴訟甚以原告舉止不符多數男性車主期
13 待之銷售人員形象為其辯解，顯見被告公司並非尊重多元性
14 別之公司。

15 (四)、原告因遭遇上開性騷擾事件，受有莫大身心靈痛苦，需定期
16 就診身心科及服藥，而事發至今，原告從未得到被告乙○○
17 及被告公司之正式道歉，絲毫未見其等有悔意，爰依性別平
18 等工作法第27條規定提起本件訴訟，就被告乙○○所為權勢
19 性騷擾行為致原告所受非財產上損害，請求被告2人負連帶
20 賠償責任，除一般性賠償28萬元外，另請求酌定最高3倍損
21 害額之懲罰性賠償金，渠等共應連帶賠償原告84萬元等語，
22 並聲明：

23 1、被告應連帶給付原告84萬元。

24 2、願供擔保請准宣告假執行。

25 二、被告則以：

26 (一)、被告乙○○所為並無冒犯性、敵意性，原告實係因表現不
27 佳，被通知試用期未過，始提出性騷擾申請，要無受有何損
28 害：

29 1、原告自承在之前工作有揭露自己性傾向，並自承有向二位女
30 同事揭露，足見原告並非不能接受性傾向的揭露或公開。而
31 性騷擾之冒犯或敵意性，應係指以侵犯受僱者人格尊嚴為目

01 的之行為，被告乙○○身為主管，基於職場管理，見原告與
02 女同事相處過近，不希望公司業務與業務助理間出現職場戀
03 情而影響工作乃為詢問，此係事出有因，並非以侵犯原告人
04 格尊嚴為目的，不應構成侵犯性或敵意性。

05 2、原告雖稱自112年5月入職以來，即受不當對待云云，然原告
06 遲至113年2月6日始提出申訴，顯有相當之時間間隔，且係
07 因原告有許多習慣不利於汽車銷售，業績表現不佳，經多次
08 延長試用期，被告乙○○為銷售主管，為使原告能提升銷
09 售，在工作上幫助原告，方與同仁探詢，以利給予原告建
10 議，且原告是被告乙○○所面試錄取，若被告乙○○不喜歡
11 原告，或是對原告有所歧視或敵意，大可直接不錄取即可，
12 又何必多次給予延長試用期，打壓原告對被告乙○○並無好
13 處，毫無必要，實係原告斷章取義過度解讀，並因知道自己
14 無法通過試用期，遂於113年2月6日試用期考核末日前一日
15 提出性騷擾申訴，可徵原告本件主張之動機並不純粹。而原
16 告申訴被告公司違反性別工作平等法第11條第1條規定，亦
17 經新竹縣政府認定不成立在案。

18 3、原告本應至遲於113年2月遭資遣，然被告公司因原告提出申
19 訴，故等待相關程序告一段落後，始於同年8月對於原告終
20 止勞動契約。而原告於113年3月起就不用進公司，至同年8
21 月為止仍可繼續領取工資，原告已因提出申訴而獲得396,54
22 6元之利益（含資遣費65,134元，若扣除資遣費，原告已領
23 取331,412元），被告公司給付的金錢遠高於法院實務平均
24 賠償金額，難謂原告受有損害。又原告主張因遭受被告乙○
25 ○性騷擾前往身心科就醫，但其所提出之診斷證明書記載就
26 診日期為113年3月6日，時間與其主張遭性騷擾之時點間有
27 相當間隔，也沒記載原因事故，不能證明此病症與本件有因
28 果關係存在。

29 (二)、被告公司於112年度及原告在職期間，因疫情期間不鼓勵密
30 閉室內群聚，及疫情後人資部門及公司所屬員工大幅異動尚
31 未穩定而未舉辦性平教育訓練，然被告公司於109年3月24日

01 已公告性騷擾防制措施，並於110年5月26日修訂，員工皆可
02 以手機觀看此公告，被告公司亦於113年7月10日、11日於內
03 部辦理性騷擾防制教育訓練，更積極參與性別平等活動，公
04 開宣導尊重包容多元價值，也在展示間陳列彩虹車，對外以
05 實際行動公開支持多元包容，可知被告公司向來尊重及重視
06 性別平等活動，並已遵循各種性騷擾防治措施，盡力防止性
07 騷擾情事之發生。

08 (三)、縱認定被告乙○○所為有構成性騷擾行為，原告主張應獲賠
09 償之金額明顯高於法院實務向來之認定，其請求顯屬過高。
10 再者，原告主張之請求權基礎為性別平等工作法第27條，該
11 條文於112年8月16日修正，修正前之規範並無設有懲罰性賠
12 償金之規定，依證人所述，被告乙○○是在112年5月8日原
13 告到職後最多不到兩個月期間有探詢原告性向之情形，故被
14 告乙○○所為性騷擾行為是在法規修正施行前發生，應適用
15 舊法，故原告請求懲罰性賠償金，顯無理由。

16 (四)、綜上，本件原告所為主張並無理由，其訴應予駁回等語，資
17 為抗辯，並聲明：

18 1、原告之訴駁回。

19 2、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

20 三、本件經整理及協議簡化爭點之結果如下（詳本院卷2第87頁
21 至第88頁，部分文字依本判決之用語調整）：

22 (一)、兩造不爭執事項：

23 1、原告自112年5月8日起受僱在被告公司竹北展廳擔任汽車銷
24 售顧問，被告乙○○為銷售經理，為原告直屬主管，原告未
25 通過試用期評估後，多次延長評核至113年2月7日止，嗣因
26 原告於113年2月6日向被告公司提出性平申訴，被告公司於1
27 13年8月30日對於原告終止勞動契約。

28 2、原告就被告公司對其申訴遭被告乙○○職場性騷擾事件之調
29 查結果「不成立」不服，向新竹縣政府提起申訴。經新竹縣
30 政府調查後，認定本件申訴「性騷擾成立」，並應依據「瑋
31 信汽車員工工作規則」第四十五條第十二款之規定「在公司

01 內對他人有性侵害或性騷擾行為者」，予被告乙○○記「大
02 過」乙次處分。

03 3、被告公司於113年7月1日公告被告乙○○在公司內對他人有
04 性侵害或性騷擾行為者，予被告乙○○記大過乙次處分。

05 (二)、本件爭點：

06 1、原告主張被告乙○○有性別平等工作法第12條第1項第1款規
07 定情形，有無理由？

08 2、原告依據性別平等工作法規定，請求被告連帶賠償非財產上
09 損害之金額84萬元，有無理由？

10 四、本院之判斷：

11 (一)、本件原告之請求是否有據，應適用112年8月16日修正前之性
12 別工作平等法規定以為判斷：

13 1、按除法規有特別規定外，程序從新、實體從舊，為適用法規
14 之原則，亦即權利義務本體之發生及其內容如何，均應適用
15 行為時或事實發生時所施行法律之規定（最高法院91年度台
16 上字第1411號判決意旨參照）。是以民事實體法修正時，除
17 非法律明文規定溯及適用，否則當事人關於民事實體法權利
18 義務，仍應依行為時法律以判斷，不受法律修正所溯及影
19 響，與行為人之刑事責任依刑法第2條第1項規定採從新從輕
20 原則，有所不同。

21 2、經查，本件原告雖主張被告乙○○於其自112年5月8日起到
22 職未久，即多次向多位同事探詢其性向，至少持續半年；又
23 於112年7月間以戲弄的口吻，對原告為「你們家應該都是女
24 兒吧！」此影射性向言語之玩笑，業已構成性騷擾之行為等
25 情，惟審酌證人於新竹縣職場性騷擾案調查會議證述略以：
26 「被告乙○○是在原告到職沒多久可能一至二個月或是可能
27 一個月左右，第二次、第三次間隔稍微比較短，可能兩、三
28 週詢問其有關原告的性向，是喜歡男生還是女生」等語，有
29 證人訪談紀錄逐字稿在卷可查（詳本院卷1第380頁），復未
30 據原告就其主張被告乙○○探詢其性向至少持續半年乙節舉
31 證以實其說，應認原告前開主張被告乙○○所為性騷擾行

01 為，均係發生於000年0月00日性別工作平等法修正前，揆諸
02 前揭解釋，就原告本件主張之請求是否有據，即應適用修正
03 前性別工作平等法之規定為判斷，合先敘明。

04 (二)、被告乙○○多次探詢原告之性向，並為影射性向言語之玩笑
05 等行為，核屬112年8月16日修正前之性別工作平等法第12條
06 第1項第1款所定性騷擾之行為：

07 1、按「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於
08 執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言
09 詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，
10 致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

11 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性
12 意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、
13 變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交
14 換條件」，112年8月16日修正前之性別工作平等法第12條第
15 1項定有明文。換言之，所謂性騷擾，係指在性侵害犯罪以
16 外，根據個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關
17 係、行為人之言詞、行為及相對人之認知下，行為人以明示
18 或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言
19 詞或行為，無論是致影響他人之人格尊嚴、學習、工作之機
20 會或表現抑或以之作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習
21 或工作有關權益的條件者，均屬之。

22 2、次按「前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、
23 工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之
24 認知等具體事實為之」，112年8月16日修正前之性別工作平
25 等法第12條第2項亦有明文。是有關性騷擾行為之認定，應
26 審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人之言
27 詞、行為及相對人之認知等事實，輔以「合理被害人」之客
28 觀標準，由被騷擾人之感受出發，以其個人觀點思考，著重
29 於其主觀感受及所受影響，並考量一般人處於相同之背景、
30 關係及環境下、對行為人言詞或行為是否通常有遭受性騷擾
31 之感受而具體認定，非根據行為人本身之主觀看法、侵犯意

01 圖判定。

02 3、經查：

03 (1)被告乙○○固不否認其確有原告所主張於原告112年5月8日
04 到職後，多次向多位同事探詢原告之性向，並於112年7月間
05 為「你們家應該都是女兒吧！」此影射性向言語玩笑等行
06 為，業據本院依職權向新竹縣政府勞工處函查原告向該府申
07 訴遭受職場性騷擾案之相關資料，而經該府函覆本院相關調
08 查資料其中被告乙○○之訪談紀錄逐字稿存卷可查（詳本院
09 卷1第348頁至第378頁），惟其否認上開舉止係屬對原告之
10 性騷擾行為，並以前揭情詞置辯。是本院應依前述有關性騷
11 擾行為之認定標準，審究被告乙○○上開所為是否業已構成
12 性騷擾之行為。

13 (2)被告乙○○固辯稱其係基於部門管理所需，及為協助原告銷
14 售工作之目的，方多次向數名同仁探詢原告之性向云云。然
15 就原告之性向與其工作表現有何關聯、如何依性向之不同給
16 予何種不同協助等節，觀諸被告乙○○於新竹縣職場性騷擾
17 案調查會議時陳稱：「（問：這個跟性別傾向或性別認同有
18 何關連？）就是口條啦，他在客戶端的呈現的狀態的時候，
19 就是跟一般社會大眾所認知的，就是呈現出來的狀態是稍微
20 有一點不同的。就是類似這樣的方式在跟客戶互動，那跟客
21 戶在談的時候就是比如說這樣、這樣（按：指原告會有一些
22 肢體動作），就是這個都是我可以理解，我也可以接受，只
23 是如果站在客戶端的角度，他們比較無法理解，我也沒有辦
24 法定位，因為我知道他處於呈現多元性別，那我會想要了解
25 關心他的目的是，他微調之後可以對他的工作上績效上或是
26 業績上有幫助。（問：對銷售有影響？）多少都會有影響，
27 因為我剛剛舉例，我們的這些客戶，有大老闆、或是企業
28 主、或是自營商、或是高階的專業經理人，我不敢講絕對，
29 我只能講大樹法則，就是2、8比例的原則，但是百分之80是
30 接受一般世俗大眾的想法。我不見得說這個動作客戶會不信
31 任他，可是相對的可能有一些阻礙，以一般大眾、世俗的標

01 準，就像我們去買東西，我們會去跟一個比較穩重。（問：
02 因為有這些動作，所以你想要瞭解他喜歡男生或女生？）好
03 讓我做比較細節的一些微調。所謂的微調就是說，讓他在客
04 戶面前呈現的狀態是客戶，一般客戶不敢講絕對，二八的比
05 例原則，百分之80的客戶是可以接受他這樣的方式。（問：
06 這個調整為何需要知道他喜歡女生或是喜歡男生？）因為我
07 這樣才會知道我必須要用什麼樣的溝通方式跟他溝通。因為
08 我自己有兩個小孩，我兩個小孩都二十幾歲，就像現在的年
09 輕人一樣，那他們的同學也有多元性別的同學，或是說已經
10 上班了，變同事的都有，那溝通的方式有分比較直接的跟比
11 較間接的溝通方式，那我如果知道他的這些差異的話，我比
12 較能夠用比較適合他的方式讓他做一些改變，然後對他產生
13 幫助。（問：喜歡男或女跟想要給他合適的資源有什麼關
14 係？）應該講說管理的方式會稍微有一點點不同，每個人可
15 以接受其他人的建議的程度不一樣。（問：你的出發點我們
16 知道了，但是為何你要需要知道他的性傾向？）因為人的個
17 性不一樣，不見得男孩子一定是什麼樣子，或是女孩子一定
18 是什麼樣子，那當初我也只能用這種二分法去詢問他的好朋友，
19 那我詢問的過程當中，因為那只到第一步，我後面就沒有
20 繼續了。（問：你也覺得這個問題直接問對他來說很冒
21 犯？）可能不是那麼適合。（問：第一次詢問的時間？）太
22 久了。（問：大概5月8號後大概兩三個禮拜左右？）差不
23 多，因為微調需要早一點就微調。（問：5月8號大概一兩個
24 禮拜你就可以感覺的到他的一些肢體動作可能會影響到他未
25 來的客戶？）對」等語（詳本院卷1第351頁至第363頁），
26 可見其僅一再陳稱其出發點是為了幫助原告提升工作上、業
27 績上之表現，然未能就其知悉原告之性向後，如何幫助原告
28 個人工作表現乙節提供明確具體之說明。此參被告乙○○於
29 本院審理時亦稱其對男性或女性的管理方式並無不同等情
30 （詳本院卷2第68頁）。況管理者若係認下屬肢體儀態、與客
31 戶之應對進退尚有未妥適之處，管理者應係著重提醒或訓練

01 下屬儀態談吐及對品牌客戶應對問答方式，核與下屬個人之
02 性傾向無涉，難認被告乙○○彼時係基於部門管理之需要，
03 或出於給予協助之目的，有探查獲悉原告個人性傾向之必要
04 性。

05 (3)復衡酌原告獲悉被告乙○○多次向多名同事詢問其個人性
06 向，並曾於其面前向其開性別玩笑後，時於工作時有尷尬、
07 難堪、需不斷詢問自己是不是要向身邊同事表達性向、表達
08 後是否可為同事所接受、不被同事接受時是否有可能面臨更
09 為難的處境等等感受，且在場有聽聞的同事也都有感到被告
10 乙○○言語的不恰當等情，亦據原告及證人於新竹縣職場性
11 騷擾案調查會議時陳述明確（詳本院卷1第279頁至第328
12 頁、第379頁至第396頁），則本諸上述本事件發生之背景、
13 環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知
14 等事實，依前揭「合理被害人」之客觀標準，一般人於工作
15 之場域下，遭主管向各方探詢自身之性傾向，並逕自於公眾
16 前就自身性別氣質為評論，通常確有遭冒犯及性傾向隱私遭
17 侵犯之感受，亦會產生是否應於工作場合向同事、長官主動
18 表達自身性傾向、思量是否將因此遭受對於工作安排之不利
19 影響等認知，可認被告沈澤多次向他人探詢原告之性向，並
20 為影射性向之言語玩笑等不當行為，業已對原告造成敵意
21 性、冒犯性之工作環境，致侵犯、干擾其人格尊嚴，已構成
22 112年8月16日修正前之性別工作平等法第12條第1項第1款所
23 定性騷擾之行為。

24 (4)至被告雖辯稱原告並非不能接受公開或揭露其個人性傾向，
25 被告乙○○所為要非具有冒犯性或敵意性之舉止云云。惟性
26 騷擾與否之認定並非單以當事人一方之認知為斷，已如前
27 述，又原告縱使並不排斥對外公開自身之性傾向，然個人就
28 欲向何人公開自身之性向，本有其自主決定權，原告本得不
29 向他人揭露自身性向，是被告上開所辯均無礙於被告乙○○
30 之行為確屬性騷擾行為之認定。

31 (三)、原告得請求被告連帶賠償非財產上損害5萬元：

01 1、按「受僱者或求職者因第12條之情事，受有損害者，由雇主
02 及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所
03 定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止
04 仍不免發生者，雇主不負賠償責任」；「前三條情形，受僱
05 者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金
06 額」，112年8月16日修正前之性別工作平等法第27條第1
07 項、第29條前段定有明文。又113年1月17日修正前之工作場
08 所性騷擾防治措施準則第4條，業就雇主應採取諸如：實施
09 防治性騷擾之教育訓練、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲
10 明、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負
11 責、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或
12 其他不利之待遇、對調查屬實行為人之懲戒處理方式等性騷
13 擾防治措施列明在案。是雇主就其受僱人所為性騷擾行為，
14 倘未能證明其已遵行各種防治性騷擾之規定，並對該性騷擾
15 事件之發生已盡力防止仍不免發生，自仍應與行為人負連帶
16 賠償責任。

17 2、經查，本件被告乙○○多次探詢原告之性向，並為影射性向
18 言語之玩笑等舉止，確屬112年8月16日修正前之性別工作平
19 等法第12條第1項第1款所定性騷擾之行為，業如前述。被告
20 雖以被告公司業已給付原告申訴期間之工資，難認原告受有
21 損害、原告提出之精神科診斷證明未足證明其因遭性騷擾而
22 受有非財產上損害云云，辯稱原告並無因被告乙○○上開所
23 為受有損害。然被告公司既於113年2月6日原告提出性平申
24 訴後，迄至113年8月30日方對於原告終止勞動契約，則其給
25 付原告該期間之工資，乃係基於雙方間有效存立之勞動契約
26 法律關係，要非基於填補原告因受被告乙○○性騷擾所受損
27 害之目的而為，當無由反以其所為給付，逕認原告並無何損
28 害存在。又被告乙○○以上開方式性騷擾原告，衡諸一般社
29 會常情，受此性騷擾之人均可能產生心理上之不適及陰影，
30 而受有精神上痛苦之非財產上損害，要屬明確，原非以提出
31 身心科之診斷證明為必要，是被告乙○○僅以原告提出之診

01 斷證明書其上所載就診日期與其所為性騷擾行為之時間相隔
02 甚遠為由，抗辯其所為並未造成原告損害，即不可採，是原
03 告依上開規定，就其所受非財產上之損害請求被告乙○○負
04 賠償之責，洵屬有據。

05 3、次查，被告公司為被告乙○○之僱用人，其雖辯稱業已於10
06 9年3月24日公告其所訂定之性騷擾防治措施，並於公司內部
07 辦理性騷擾防治教育訓練，更積極參與性別平等活動，公開
08 宣導尊重包容多元價值，足認其已遵循各種性騷擾防治措
09 施，盡力防止性騷擾情事之發生云云，並提出被告公司臉書
10 頁面截圖、辦理教育訓練之相片及性騷擾防治措施公告等件
11 為憑（詳本院卷2第19頁至第21頁、第31頁至第33頁）。然
12 被告公司既自陳其於112年度及原告在職期間並未於公司內
13 部實施防治性騷擾之教育訓練，迄至113年7月10日、11日始
14 舉辦等語（詳本院卷2第67頁），可知被告公司並未完全遵
15 行性別工作平等法所定性騷擾防治措施，即與112年8月16日
16 修正前之性別工作平等法第27條第1項但書所載免責要件未
17 符。又被告公司參與性別平等活動，公開宣導尊重包容多元
18 價值，然此舉究非針對職場內潛在的性騷擾風險所為宣導、
19 預防或建立處理機制之具體措施，難以參與上開活動，逕認
20 被告公司業已盡力防止性騷擾事件之發生。據此，被告公司
21 復未就其對本件性騷擾事件得予免責之事由，更舉他證以供
22 本院審酌，依前開規定與說明，其自應與行為人即被告乙○
23 ○負連帶賠償責任，是原告訴請被告連帶賠償其所受非財產
24 上損害相當金額之精神慰撫金，當屬有據。

25 4、而按精神慰撫金之多寡，應斟酌雙方之身分、地位、資力與
26 加害之程度及其他各種情形核定相當之數額。其金額是否相
27 當，自應依實際加害情形與被害人所受之痛苦及雙方之身
28 分、地位、經濟狀況等關係決定之。經查，原告及被告乙○
29 ○之身份、地位、教育程度、經濟能力等情形，業有本院依
30 職權調閱渠等戶籍資料、稅務T-Road資訊連結作業查詢結果
31 存卷可參（詳限閱卷；此部分內容屬個人隱私，僅予參酌，

01 不予揭露)。而被告公司之資本額為2億4千萬元，以汽車零
02 售為業，為汽車廠牌JAGUAR、LAND ROVER在臺灣之授權經銷
03 商等情，有被告公司登記公示資料查詢結果、臉書貼文頁面
04 等件在卷可稽（詳本院卷1第37頁至第38頁、本院卷2第19頁
05 至第20頁）。本院爰審酌上開各情，兼衡原告精神所受痛苦
06 程度，及被告乙○○所為性騷擾之行為態樣、侵害程度等一
07 切情狀，認原告所得請求被告連帶賠償之非財產上損害數額
08 以5萬元為適當。又原告雖另請求本院酌定損害額3倍之懲罰
09 性賠償金判命被告連帶賠償，惟112年8月16日修正前之性別
10 工作平等法尚無受僱人得請求懲罰性賠償金之規定，是原告
11 此節請求，即礙難准許。

12 五、綜上所述，原告依據112年8月16日修正前之性別工作平等法
13 第27條第1項、第29條前段之規定，請求被告連帶賠償5萬
14 元，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應
15 予駁回。

16 六、本判決主文第一項所命被告給付之金額未逾50萬元，爰依民
17 事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行，並
18 依民事訴訟法第392條第2項規定，酌定相當之擔保金額准被
19 告供擔保後免為假執行。至原告敗訴部分，其訴既經駁回，
20 其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

21 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
22 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
23 敘明。

24 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第78條、第85條
25 第2項。

26 中 華 民 國 114 年 7 月 18 日
27 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

28 以上正本係照原本作成。

29 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 7 月 18 日

